

Türkiye’de Personel Güçlendirme Konusunda Hemşirelik ve İşletme Alanında Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Retrospektif Analizi

Retrospective Analysis of Postgraduate Theses in Nursing and Business Administration on Employee Empowerment in Turkey

Şehriban Serbest¹, Aytolan Yıldırım²

¹İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, Türkiye

²Atlas Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul, Türkiye

Cite as: Serbest Ş, Yıldırım A. Türkiye’de personel güçlendirme konusunda hemşirelik ve işletme alanında yapılmış lisansüstü tezlerin retrospektif analizi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2023;10(1):134-142.

DOI: 10.54304/SHYD.2023.92678

Öz

Amaç: Çalışmanın amacı, Türkiye’de personel güçlendirme konusunda hemşirelik ve işletme alanında yapılmış lisansüstü tezlerin özelliklerini incelemektir.

Yöntem: Ulusal Tez Merkezinde kayıtlı, 1997- 2021 yılları arasında yapılan ve kabul etme ölçütlerini kapsayan, hemşirelik alanında 19, işletme alanında 183 olmak üzere toplam 202 lisansüstü tez araştırmacılar tarafından hazırlanan veri toplama formu kullanılarak incelenmiş ve tanımlayıcı istatistikler kullanılarak değerlendirilmiştir.

Bulgular: Hemşirelik ve işletme alanında incelenen tezlerin çoğunlukla yüksek lisans tezi olduğu, hemşirelik alanında işletmeye göre örneklem sayısının daha yüksek olduğu, hemşirelik alanında veri toplama aracı olarak en fazla “Yapısal Güçlendirme Ölçeği”, işletme alanında ise daha çok “Psikolojik Güçlendirme Ölçeği” kullanıldığı saptanmıştır. Hemşirelik alanında güçlendirme konusu ile birlikte daha çok iş performansı ve örgüt performansı, çalışma ortamı özellikleri, önder davranışları ve personel devri ve işte tutma konularının; işletme alanında ise örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, güven, çalışma ortamı özellikleri, dönüşümcü liderlik ve insan kaynakları yönetimi konularının ele alındığı belirlenmiştir.

Sonuç: Hemşirelik alanında örneklem sayısının daha yüksek tutulduğu, daha çok güçlendirmenin yapısal boyutunun ele alındığı, hemşire güçlendirmenin hemşire gereksinimleri ile ilişkilendirildiği sonucuna varılmıştır. Tezlerde personel güçlendirme konusunun derinlemesine irdelenmesini sağlayacak nitel araştırma yöntemlerinin kullanılması, hemşirelik alanında güçlendirmenin psikolojik boyutunun incelenmesi, personel güçlendirme ile ilişkili etmenlere değinilmesi önerilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Hemşirelik, personel güçlendirme, işletme yönetimi.

Abstract

Aim: The aim of this study is to examine the characteristics of postgraduate theses in the field of nursing and business administration on employee empowerment in Turkey.

Method: A total of 202 postgraduate theses, 19 in the field of nursing and 183 in the field of business administration, which were registered in the National Thesis Center between 1997-2021 and met the inclusion criteria, were examined using the data collection form prepared by the researchers and evaluated using descriptive statistics.

Results: Within the scope of the review, it was determined that most of the theses examined in the field of nursing and business administration were master’s theses, the number of samples was higher in the field of nursing than the business administration, the Structural Empowerment Scale was the most common data collection tool in the field of nursing, and the Psychological Empowerment Scale in the field of business administration. In the field of nursing, it was determined that empowerment was mostly discussed in relation to employee performance and organizational performance, work environment characteristics, leader behaviors, and employee turnover and retention, while in the field of business, organizational commitment, organizational identification, trust, work environment characteristics, transformational leadership, and human resource management are discussed.

Conclusion: It was concluded that the number of samples was higher in the field of nursing, the structural dimension of empowerment was the most common subject, and nurse empowerment was associated with the needs of the nurses. It is recommended to use qualitative research methods that will provide an in-depth examination of employee empowerment in theses, to examine the psychological dimension of empowerment in the field of nursing, and to address the factors related to employee empowerment.

Keywords: Nursing, employee empowerment, business administration.

Corresponding author / Sorumlu yazar: Şehriban Serbest ▪ sehbanserbest@gmail.com

Received / Geliş: 07.05.2022 ▪ **Accepted / Kabul:** 05.01.2023 ▪ **Published Online / Online Yayın:** 25.04.2023

Giriş

Hızla değişen dünyada örgütler, yönetim süreçlerinde köklü yenilikler aramak ve uygulamakla yükümlüdür. Personel güçlendirme bu arayış içinde ortaya çıkan, önemli bir yönetim tekniği olup (Koçel, 2020; Yıldırım, 2018), yönetim görevlerinin yerine getirilmesinde yaşamsal rol oynamaktadır (Regan ve Rodriguez, 2011).

Güçlendirme, çalışanların öz yeterliliğini geliştirmek amacıyla hangi faktörlerin güçsüzlük durumlarına yol açtığını belirleyen ve bunları ortadan kaldırmaya devam eden bir süreç olarak tanımlanır (Goedhart ve ark., 2017; Koçel, 2020). Güçlendirme, yapısal ve psikolojik olmak üzere iki açıdan incelenmektedir (Kanter, 1993; Laschinger, 1996; Spreitzer, 1995).

Kanter (1993) tarafından tanımlanan *yapısal güçlendirme kuramında* çalışma ortamında yapısal güçlendirme; "bilgiye, desteğe, kaynaklara ve fırsatlara erişim" olmak üzere dört boyutta ele alınmaktadır. Bilgiye erişim, işi başarmak için gereken teknik bilgi ve uzmanlığı, örgütsel politika ve kararların anlaşılmasını belirtmektedir. Desteğe erişim, astlardan, akranlardan ve üstlerden geri bildirim ve rehberlik almayı belirtirken; kaynaklara erişim, işi yapmak için gereken finansal araçlar, malzemeler, zaman ve malzemeleri edinme yeteneğini; fırsatlara erişim ise örgüt içinde büyüme ve hareket olasılığının yanı sıra bilgi ve becerileri artırma olanağını belirtmektedir (Laschinger, 2012). Bu etmenler birleştirildiğinde, güçlendirilmiş hissetme kavramı tanımlanmaktadır. Ayrıca resmi ve resmi olmayan gücün etkileri, bu güçlendirme yapılarına erişimi kolaylaştırmakta ve bu bağlamda daha büyük başarılar elde edilebilmektedir (Laschinger ve ark., 2009; Zhang ve ark., 2018).

Spreitzer (1995) *psikolojik güçlendirmeyi*, bireylerin işlerine ve örgütteki rollerine yönelik algıları veya tutumları olarak tanımlamaktadır. Psikolojik güçlendirme, bir bireyin işinin ne anlama geldiğini ve sonuçları nasıl etkileyebileceğini algılamasıyla ilişkilidir (Fan ve ark., 2016). Spreitzer (1995), psikolojik güçlendirmeyi anlam, yeterlilik, özerklik ve etki olmak üzere dört boyutta ele almaktadır. Anlam, bireyin kendi idealleri veya standartlarıyla karşılaştırıldığında iş hedefi ve işini anlamlı bulmasını (Li ve ark., 2018); yetkinlik, bireylerin faaliyetleri yetkin bir şekilde yerine getirme yeteneklerine duydukları güveni (Duff, 2019); özerklik, otonominin kullanımı ve mesleki uygulamalarda karar almayı; son olarak etki, önemli iş sonuçlarını etkileme yeteneği ve duygusunu belirtmektedir (Aggarwal ve ark., 2018).

Araştırmacılar güçlendirmeyi, örgütsel bağlılık (Fragkos ve ark., 2020; Gulzar ve ark., 2016; Ouyang ve ark., 2015), iş doyumu (Abel ve Hand, 2018; Al-Dweik ve ark., 2016; Fragkos ve ark., 2020; Ouyang ve ark., 2015), tükenmişlik (Gulzar ve ark., 2016; Wang ve ark., 2013) ve iş stresi (Hughes ve ark., 2015; Laschinger ve ark., 2001) olmak üzere çeşitli sonuçlarla ilişkilendirmiştir.

Bu çalışmada, personel güçlendirme ile ilgili hemşirelik ve işletme alanında yapılmış lisansüstü tezler incelenmiş olup bu doğrultuda mevcut durum ortaya konularak gelecekte yürütülecek bilimsel araştırmalara katkıda bulunmaya çalışılmıştır.

Yöntem

Çalışmanın Amacı ve Türü: Bu çalışma Türkiye'de personel güçlendirme konusunda hemşirelik ve işletme alanında yapılmış lisansüstü tezlerin özelliklerini incelemek amacıyla retrospektif ve tanımlayıcı türde yapılmıştır.

Çalışmada aşağıda yer alan sorulara yanıt aranmıştır.

Hemşirelik ve işletme alanında personel güçlendirme ile ilgili lisansüstü tezlerin;

- Yıllara göre dağılımı nasıldır?
- Yöntemine ilişkin özellikler nelerdir (araştırma türü, örneklem sayısı, kullanılan veri toplama araçları)?
- Güçlendirme konusu ile birlikte ele alınan diğer konular nelerdir?

Çalışmanın Evreni ve Örneklemi: Araştırmanın evrenini 1997-2021 yılları arasında hemşirelik ve işletme alanında yapılan lisansüstü tezler oluşturmaktadır. Ulusal Tez Merkezi veri tabanında 15.07.2021 ve 15.08.2021 tarihleri arasında, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tarama.jsp> ayrıntılı tarama sayfasından konu bölümüne "Hemşirelik = Nursing" ve "İşletme = Business Administration", tez adı bölümüne "güçlendirme" yazılarak lisansüstü tezler taranmıştır. Tarama sonucunda hemşirelik alanında 33, işletme alanında 212 lisansüstü teze ulaşılmıştır. Çalışmaya kabul edilme ölçütlerini kapsayan hemşirelik alanında 19, işletme alanında 183 olmak üzere toplam 202 tez çalışma kapsamına alınmıştır.

Çalışmaya kabul edilme ölçütleri;

- Hemşirelik veya işletme alanında yapılmış olma,
- Tam metne ulaşma,
- Personel güçlendirme konusunda yapılmış olma,
- Araştırma yöntemine yer verme ve
- Özgün araştırma (literatür taraması, derleme, sistem incelemesi şeklinde yapılmama) olma şeklinde belirlenmiştir.

Verilerin Toplanması: Çalışmada araştırmacılar tarafından hazırlanan “veri toplama formu” kullanılmıştır. İncelenen tezlere ilişkin; konu alanı (hemşirelik, işletme), tez türü (yüksek lisans, doktora), yayımlandığı yıl, tezin adı, tez dili, yöntemi (araştırma türü, örneklem sayısı, kullanılan veri toplama araçları) ve güçlendirme konusu ile birlikte çalışılan diğer kavramlar çalışmanın yürütüldüğü tarihler, gibi bilgiler Ulusal Tez Merkezi sayfasından taranarak incelenmiştir.

Verilerin Değerlendirilmesi: Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiklerden (sayı ve %) yararlanılmış olup Microsoft Office Excel 2010 programı kullanılmıştır.

Araştırmanın Etik Yönü: Yüksek Öğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi araştırmacıların erişimine açık bir veri tabanı olup araştırmada bu sayfada paylaşılan tezler kullanıldığından etik izin alınmasına gereksinim duyulmamıştır.

Bulgular

Tablo 1. Lisansüstü tezlere ilişkin tanımlayıcı bilgiler (N: 202)

Özellikler	Hemşirelik (n: 19)		İşletme (n: 183)	
	n	%	n	%
Tezin Türü				
Yüksek Lisans	15	78,9	135	73,8
Doktora	4	21,1	48	26,2
Tezin Yılı				
2002-2005	0	0	5	2,7
2006-2010	3	15,8	40	21,9
2011-2015	5	26,3	45	24,6
2016-2020	11	57,9	92	50,3
2021(15 Ağustos)	0	0	1	0,5
Tez Dili				
Türkçe	19	100	164	89,6
İngilizce	0	0	19	10,4
Örneklem Sayısı				
1-100	2	10,5	20	10,9
101-200	3	15,8	46	25,1
201-300	9	47,4	41	22,4
301-400	2	10,5	32	17,5
401-500	1	5,3	21	11,5
501 ve Üzeri	2	10,5	23	12,6

Tablo 1’de çalışmaya kabul edilen toplam 202 tezin tanımlayıcı özellikleri sunulmuştur. Hemşirelik alanında yapılmış tezlerin %78,9’unun yüksek lisans tezi olduğu, %57,9’unun 2016-2020 yılları arasında yapıldığı, tamamının Türkçe olduğu ve %47,4’ünün 201-300 arası örneklem sayısı ile çalışıldığı belirlenmiştir. İşletme alanında yapılmış tezlerin özelliklerine bakıldığında; %73,8’inin yüksek lisans tezi olduğu, %50,3’ünün 2016-2020 yılları arasında yapıldığı, %89,6’sının Türkçe olduğu ve %25,1’inin 101-200 arası örneklem ile çalışıldığı saptanmıştır.

Tablo 2. Kullanılan araştırma türü ve veri toplama araçları (N: 202)

	Hemşirelik (n: 19)		İşletme (n: 183)	
	n	%	n	%
Araştırma Türü				
Nitel	1	5,3	2	1,1
Tanımlayıcı	9	47,3	23	12,6
Tanımlayıcı ve İlişki Arayıcı	7	36,8	158	86,3
Müdahale Çalışması	1	5,3	0	0
Ön deneysel Tasarım	1	5,3	0	0
Veri Toplama Araçları*				
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği (Spreitzer, 1995)	8	29,6	131	64,5
Yapısal Güçlendirme Ölçeği (Laschinger ve ark., 2001)	12	44,5	16	7,9
Güçlendirme Algısı Ölçeği (Roller ve Annual, 1999)	4	14,8	0	0
Araştırmacı tarafından geliştirilen veri toplama formu	2	7,4	34	16,7
Personel Güçlendirme Ölçeği (Spreitzer, 1995)	1	3,7	0	0
Başka bir çalışmadan referans gösterilerek kullanılan veri toplama formu	0	0	11	5,4
Güçlendirme ölçeklerinden yararlanarak hazırlanan veri toplama formu	0	0	4	2
Güçlendirme Barometresi Ölçeği (Blanchard ve ark., 1995)	0	0	2	1
Yöneticinin Sergilediği Güçlendirme Davranışı Algısı Ölçeği (Niehoff ve ark., 2001)	0	0	5	2,5

*Bazı çalışmalarda birden fazla veri toplama aracı kullanılmıştır.

Tablo 2’de çalışma kapsamında değerlendirmeye alınan tezlerde kullanılan araştırma türü ve veri toplama araçları incelenmiştir. Hemşirelik alanında yapılan tezlerde kullanılan araştırma yönteminin daha çok “tanımlayıcı” türde olduğu (%47,3) ve veri toplama aracı olarak en fazla “Yapısal Güçlendirme Ölçeği” kullanıldığı (%44,5) ortaya çıkmıştır. İşletme alanında yapılan tezlerde ise çoğunlukla “tanımlayıcı ve ilişki arayıcı” araştırma türü kullanıldığı, veri toplama aracı olarak daha çok “Psikolojik Güçlendirme Ölçeği” kullanıldığı (%64,5) belirlenmiştir.

Araştırmaya kabul edilen tezlerde güçlendirme konusu ile birlikte çalışılan diğer kavramlar Tablo 3’te incelendiğinde genellikle örgütsel davranışla ilişkili bulunmaktadır. Hemşirelik alanında yapılan tezlerde; güçlendirme kavramı örgütsel davranış kapsamında en çok “iş performansı ve örgüt performansı” ile (%36,8), işletme alanında ise “örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, güven” konuları ile birlikte (%28,9) çalışılmıştır. Çalışma ortamına ilişkin “çalışma ortamı özellikleri” hem hemşirelik (%60), hem de işletme alanında (%58,1) güçlendirme konusu ile birlikte en fazla çalışılan konu olmuştur. Güçlendirme konusu hemşirelik alanında önderlik kapsamında tamamı “önder-lider davranışları” ile (%100), işletme alanında ise daha çok “dönüşümcü önderlik” ile birlikte (%33,3) ele alınmıştır. İnsan kaynakları yönetimi kapsamında ise hemşirelik alanında yapılan tezlerin tamamı “personel devri ve işte tutma” konusu ile (%100) çalışılırken, işletme alanında daha çok “insan kaynakları yönetimi işlevleri” ile birlikte incelenmiştir (%47).

Tablo 3. Güçlendirme konusu ile birlikte çalışılan diğer kavramlar (N: 202)

Birlikte Çalışılan Kavramlar*	Hemşirelik (n: 29*)		İşletme (n: 283*)	
	n	%	n	%
Örgütsel Davranış				
Kişilik Özellikleri	1	5,3	18	8,8
İş Performansı ve Örgüt Performansı	7	36,8	24	11,8
Yenilikçi ve Yaratıcı İş Davranışı	0	0	26	12,8
Motivasyon	0	0	8	3,9
Örgüt Kültürü	4	21	13	6,4
İş stresi, tükenmişlik, gerginlik, depresyon	3	15,8	7	3,4
Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Güven	2	10,5	59	28,9
Örgütsel Vatandaşlık	0	0	16	7,8
İş Tatmini	1	5,3	21	10,3
İşten Ayrılma Niyeti	1	5,3	12	5,9
Çalışma Ortamı				
Çalışma Ortamı Özellikleri	3	60	18	58,1
İletişim	0	0	7	22,6
İş sağlığı ve Güvenliği	1	20	4	12,9
Örgütsel Sessizlik	1	20	2	6,4
Liderlik				
Transformasyonel Liderlik	0	0	9	33,3
Diğer Liderlik Tarzları	0	0	6	22,2
Lider Davranışları	2	100	8	29,7
Güçlendiren Lider Davranışı	0	0	4	14,8
İnsan Kaynakları Yönetimi				
Örgütsel Destek	0	0	5	29,4
Personel Devri ve İşte Tutma	2	100	2	11,8
Eğitim, gelişim ve yetkilendirme	0	0	2	11,8
Diğer İnsan Kaynakları Yönetimi Konuları (ücret, stratejik İK yönetimi, İK politikaları, psikolojik sözleşme, itibar yönetimi vb.)	0	0	8	47
Diğer				
Diğer	1	100	4	100

*Bazı çalışmalarda birden fazla kavram incelenmiştir.

Tartışma

Çalışmada, her iki alandaki yüksek lisans tezlerinin doktora tezlerinden daha fazla sayıda olması; lisansüstü eğitimde doktora programlarına daha geç başlanması, doktora giriş ölçütlerinin güçlüğü ve doktora düzeyindeki eğitimi akademik kariyer hedefi olanların seçmesi ile ilişkilendirilebilir. Ozpulat'ın (2016) hemşirelik alanında yapılan tüm lisansüstü tezleri inceledikleri çalışmada, yüksek lisans tezlerinin doktora tezlerinden daha fazla olduğu bulunmuştur. Hemşirelik ve işletme alanında farklı ana bilim dallarında ve farklı konularda yapılan lisansüstü tezlere bakıldığında yine yüksek lisans tezlerinin çoğunlukta olduğu belirlenmiştir (Benligiray, 2009; Demirkaya, 2020; Karaman ve Oksel, 2020).

Tezlerin tarihleri incelendiğinde, hem hemşirelik hem de işletme alanında yapılan tezlerin daha çok 2016-2020 yılları arasında yapıldığı görülmüştür (Tablo 1). Personel güçlendirme kavramının 1990'lı yıllardan bu yana örgüt yönetiminde kullanılmaya başlanması ve güçlendirme algısı ölçümünde kullanılan ölçeklerin 2005 ve 2010 yıllarında Türkçeye uyarlanmış olmasının bu sonuçta etkili olduğu düşünülmektedir (Abaan ve Duygulu, 2016; Koçel, 2020; Mortaş, 2005; Uner ve Turan, 2010).

Tezlerin yazım dili incelendiğinde (Tablo 1); hemşirelik alanında personel güçlendirme konusunda yazılan tezlerin tamamı Türkçe, işletme alanında yazılan tezlerin ise %10,4'ü İngilizcedir. Yüksek Öğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezinde hemşirelik alanında İngilizce dilde yazılan lisansüstü tez sayısı yok denecek kadar azdır (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tarama.jsp>). İngilizce hemşirelik bölümlerinin son yıllarda açılmış olması, İngilizce lisansüstü eğitimin olmaması, yabancı uyruklu öğrenci sayısının az olması ve tez çalışmalarında verilerin Türkiye'de toplanmış olması gibi nedenlerin bu sonuca varılmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada, tezlerin örneklem sayısı incelendiğinde (Tablo 1); hemşirelik alanında daha çok 201-300 arası, işletme alanında ise 101-200 arası örneklem ile çalışıldığı belirlenmiştir. Yeşilbaş ve Kantek'in (2021a) çalışmasında, hemşire güçlendirme konusunda örneklem sayısı açısından 201-250 hemşire ile yürütülen çalışmaların sayısının en fazla olduğu bulunmuştur. Hemşirelik alanında örneklem sayısının yüksek olması, sonuçların daha geniş bir evrene genellenmek istenmesi ve çalışmanın niteliğinin daha iyi olacağı düşüncesinden kaynaklanmaktadır.

Bu çalışmada, hem hemşirelik hem de işletme alanında yapılan çalışmaların daha çok tanımlayıcı nicel türde olduğu, çok az sayıda nitel yöntemle yürütülen araştırma olduğu belirlenmiştir (Tablo 2). Hemşirelikte farklı alan ve konularda yapılan çalışmalarda yüksek lisans tezlerinin daha çok tanımlayıcı, doktora tezlerinin ise daha çok deneysel ve metodolojik türde çalışıldığı (Demirkaya, 2020; Karaman ve Oksel, 2020) görülmüştür. Portekiz'de hemşirelik alanında yapılan lisansüstü tezleri inceleyen bir çalışmada, yüksek lisans tezlerinde daha çok tanımlayıcı (%20,8), doktora tezlerinde ise daha çok eylem araştırması (%14,6) yönteminin kullanıldığı belirlenmiştir (Baggio ve ark., 2014). Brezilya'da hemşirelik yönetimi alanında yapılan tezlerin araştırma yöntemlerini inceleyen bir çalışmada, tezlerin %74,8'inin tanımlayıcı, %21,5'inin açıklayıcı olarak gerçekleştirildiği bulunmuştur (Silva de Meneses ve Sanna, 2015). Alan yazında lisansüstü tezlerin araştırma tasarımlarının ağırlıklı olarak tanımlayıcı olması bu çalışma ile örtüşmektedir.

Çalışmaya kabul edilen tezlerde veri toplama aracı olarak hemşirelik alanında en çok "Yapısal Güçlendirme Ölçeği", işletme alanında ise "Psikolojik Güçlendirme Ölçeği" kullanıldığı belirlenmiştir (Tablo 2). Personel güçlendirmede hemşirelik alanında yapısal güçlendirme boyutunun, işletme alanında ise psikolojik güçlendirme boyutunun daha fazla irdelenmesi; hemşirelerin çalışma yaşamlarında bilgiye, kaynaklara, desteğe ve fırsata erişim gibi yetkilendirme yapılarına erişim ile resmi ve resmi olmayan güce sahip olma konusunda daha fazla çaba gösterdiklerini düşündürmüştür. Yeşilbaş ve Kantek'in (2021b) Türkiye'de hemşire güçlendirme araştırmalarının bibliyometrik ve içerik analizini yaptıkları çalışmada, daha çok "Yapısal Güçlendirme Ölçeğinin" kullanıldığı belirtilmiş olup bu çalışma ile örtüşmektedir.

Personel güçlendirme ile birlikte çalışılan diğer kavramların incelenmesi, güçlendirme konusunun hangi konularla ilişkili olduğunu yansıtması açısından önemlidir. Bu çalışmada birlikte çalışılan kavramlar; örgütsel davranış, çalışma ortamı, liderlik ve insan kaynakları yönetimi olmak üzere dört alanda toplanmıştır (Tablo 3).

Çalışmada personel güçlendirme ile birlikte örgütsel davranış kapsamındaki konular olarak; hemşirelik alanında en çok iş performansı ve örgüt performansı, işletme alanında ise örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve güven konuları olduğu görülmüştür. Coşkun ve Tabak'ın (2017) çalışmasında, lisansüstü tezlerde örgütsel davranış kapsamında en çok örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel adalet, iş doyumu, örgüt kültürü ve önderlik konularının öne çıktığı belirtilmiştir. Erigüç ve arkadaşlarının (2018) araştırmasında, sağlık kurumlarında insan kaynakları yönetimi alanında yapılan çalışmalarda ücret ve performans değerlendirme çalışmalarının en çok incelenen konular olduğu saptanmıştır. Büyükkaya Besen'in (2016) Türkiye'de hemşirelikte 1980-2015 yılları arasında yapılan lisansüstü tezleri inceledikleri çalışmasında, tezlerde en fazla çalışılan konu alanının örgütsel davranış olduğu belirtilmiştir. Alan yazında örgütsel davranış kapsamında yapılan çalışmalar bu çalışma ile örtüşmektedir.

Çalışma ortamına ilişkin özellikler, hem hemşirelik hem de işletme alanında güçlendirme konusu ile birlikte en fazla çalışılan konu olmuştur. Güçlendirme sürecinin başarıya ulaşabilmesi için güçlendirmeye uygun ve destekleyici bir çalışma ortamının oluşturulması gerekmektedir (Cicolini ve ark., 2014; Goedhart ve ark., 2017). Uluslararası Hemşireler Konseyi, 2007 yılı uluslararası hemşireler günü temasında çalışma ortamına dikkat çekmiş olup olumlu çalışma ortamının özelliklerinde fiziksel olanakların yanında çalışanların işlerini anlamlı bulmaları ve yüksek bir etki düzeyinin yani özerkliğin etkili olduğuna yer verilmiştir (International Council of Nurse [ICN], 2007). Alan yazına bakıldığında, çalışma ortamı özelliklerinin güçlendirme üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ve bu nedenle yapılan tez çalışmalarında araştırmacıların güçlendirme ve çalışma ortamı arasındaki ilişkiye odaklandıkları düşünülmektedir.

Çalışmada personel güçlendirme ile birlikte önderlik konusu, hemşirelik alanında önder davranışlarıyla, işletme alanında ise daha çok dönüşümcü önderlik ile birlikte ele alınmıştır. Personel güçlendirmede en etkili yönetim yaklaşımının dönüşümcü önderlik olduğu, bu önderlik biçiminin güçlendirme ilkelerine dayandığı ve örgütsel koşulları desteklediği belirtilmektedir (Han ve ark., 2016; Temel, 2016). Polonya’da hemşirelik alanında yapılan lisansüstü tezleri inceleyen bir çalışmada, tezlerin %1,4’ünün yönetim ve önderlik alanında gerçekleştirildiği bulunmuştur (Baggio ve ark., 2014). Yeşilbaş ve Kantek’in (2021b) çalışmasında gelecekte yapılacak güçlendirme çalışmalarının yönetici hemşirelere odaklanması gerektiği önerilmiştir.

Çalışmada, personel güçlendirme ile birlikte insan kaynakları yönetimi kapsamında hemşirelik alanında yapılan tezlerin tamamı personel devri ve işte tutma konusu ile çalışılırken, işletme alanında daha çok örgütsel destek ve diğer insan kaynakları yönetimi konuları ile birlikte incelenmiştir. Benligiray’ın (2009) insan kaynakları yönetimi alanında yapılan lisansüstü tezleri inceledikleri çalışmasında, doktora tezlerinin % 56,6’sının insan kaynakları işlevleri ana temasında yapıldığı saptanmıştır. Demirkaya’nın (2020) çalışmasında, doktora tezlerinin daha çok insan kaynakları yönetimi alanında yapıldığı belirlenmiştir. Yeşilbaş ve Kantek’in (2021a) çalışmasında, güçlendirme araştırmalarında en sık kullanılan anahtar sözcüklerden birinin son dönemlerde işte tutma olduğu bildirilmiştir. Personel devri ve işte tutma günümüzde hemşirelik mesleğinde en önemli konulardan biri olmaktadır. Bu sonuca göre hemşirelik araştırmalarının hemşirelik ile ilgili sorunlara yönelik planlandığı görülmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Hemşirelik ve işletme alanlarında personel güçlendirme konusunda yapılan tezlerin incelendiği bu çalışmada, her iki alanda da yüksek lisans tezlerinin çoğunlukta olduğu ve 2016 yılı sonrası tezlerin artış gösterdiği, hemşirelik alanındaki tezlerin tamamının Türkçe olduğu ve örneklem sayısının daha fazla tutulduğu belirlenmiştir. Tezlerde araştırma türünün daha çok tanımlayıcı olduğu, hemşirelik alanında güçlendirmenin yapısal boyutunun, işletme alanında daha çok psikolojik boyutunun incelendiği saptanmıştır. Hemşirelik alanında güçlendirme konusu ile birlikte çalışılan iş performansı ve örgüt performansı, çalışma ortamı özellikleri, önder davranışları ve personel devri ve işte tutma konularının ağırlıkta olduğu, hemşire güçlendirmenin hemşire gereksinimleri ile ilişkilendirildiği görülmüştür. İşletme alanında ise örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, güven, çalışma ortamı özellikleri, dönüşümcü önderlik ve insan kaynakları yönetimi işlevleri gibi konularının ağırlıkta olduğu belirlenmiştir. Tezlerde çok boyutlu olan personel güçlendirme konusunun derinlemesine irdelenmesini sağlayacak nitel araştırma yöntemlerinin daha fazla kullanılması, hemşirelik alanında güçlendirmenin psikolojik boyutunun incelenmesi, personel güçlendirme ile ilişkili etmenlere yönelik araştırma önceliklerinin belirlenmesi ve bu öncelikli konulara değinilmesi önerilmektedir.

Çıkar Çatışması: Bildirilmemiştir.

Finansal Destek: Yoktur.

Conflict of Interest: Not declared.

Funding: None.

Kaynaklar

- Abaan, S. & Duygulu, S. (2016). Hemşirelikte Güç ve Güçlendirme. İçinde G. Uyer (Eds.), *Hemşirelik hizmetleri yönetimi el kitabı* (s.403-420). İstanbul, Türkiye: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Abel, S. E. & Hand, M. W. (2018). Exploring, defining and illustrating a concept: Structural and psychological empowerment in the workplace. *Nursing Forum*, 53(4), 579–584. <https://doi.org/10.1111/nuf.12289>
- Aggarwal, A., Dhaliwal, R. S. & Nobi, K. (2018). Impact of structural empowerment on organizational commitment: The mediating role of women’s psychological empowerment. *Vision*, 22(3), 284-294. <https://doi.org/10.1177/0972262918786049>
- Al-Dweik, G., Al-Daken, L. I., Abu-Snieneh, H. & Ahmad, M. M. (2016). Work-related empowerment among nurses: Literature review. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 19(2), 168-186. <https://doi.org/10.1504/IJPQM.2016.078885>
- Baggio, M. A., Rodrigues, M. A., Erdmann, A. L., Figueiredo, M. d. C. A. B., & Vieira, M. M. d. S. (2014). Production of nursing thesis and dissertations in Portugal, 2000-2010: A bibliometric study. *Texto & Contexto-Enfermagem*, 23, 250-260. <https://doi.org/10.1590/0104-07072014002190012>
- Benligiray, S. (2009). Türkiye’de insan kaynakları yönetimi alanında yapılan lisansüstü tezler ve bu tezlerde incelenen temaların analizi: 1983-2008 dönemi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(1), 167-197.
- Blanchard, K., Carlos, J. P. & Randolph, A. (1995). *The empowerment barometer*. San Diego: Blanchard Companies. https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=The+Empowerment+Barometer%2C+1995&oq (Erişim: 18.10.2022)

- Büyükkaya Besen, D. (2016). Examining post graduate theses in nursing in Turkey between 1980-2015. *International Journal of Health Services Research and Policy*, 1(2), 46-51. <https://doi.org/10.23884/ijhsrp.2016.1.2.03>
- Cicolini, G., Comparcini, D. & Simonetti, V. (2014). Workplace empowerment and nurses' job satisfaction: A systematic literature review. *Journal of Nursing Management*, 22(7), 855-871. <https://doi.org/10.1111/jonm.12028>
- Coşkun, H. E. & Tabak, A. (2017). Örgütsel davranış çalıştığımızda aslında ne çalışıyoruz?: Türkiye'de yapılan lisansüstü tezler üzerinden bir değerlendirme. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 101-111. <https://doi.org/10.18394/iid.297985>
- Demirkaya, F. (2020). Türkiye'de hemşirelikte yönetim alanında yapılan lisansüstü tezlerin incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 7(3), 431-440. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2020.69672>
- Duff, E. (2019). A structural equation model of empowerment factors affecting nurse practitioners competence. *Nurse Education in Practice*, 38, 145-52. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2019.06.002>
- Erigüç, G., Şahinbaş, F., Demirci, Ş., & Şantaş, G. (2018). Sağlık Kurumlarında İnsan Kaynakları Alanında Yapılan Çalışmaların İncelenmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 49-64. <https://doi.org/10.11616/asbed.v18i38800.459466>
- Fan, Y., Zheng, Q., Liu, S. ve Li, Q. (2016). Construction of a new model of job engagement, psychological empowerment and perceived work environment among Chinese registered nurses at four large university hospitals: Implications for nurse managers seeking to enhance nursing retention and quality of care. *Journal of Nursing Management*, 24, 646-55. <https://doi.org/10.1111/jonm.12369>
- Fragkos, K. C., Makrykosta, P. & Frangos, C. C. (2020). Structural empowerment is a strong predictor of organizational commitment in nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 76(4), 939-962. <https://doi.org/10.1111/jan.14289>
- Goedhart, N. S., van Oostveen, C. J. & Vermeulen, H. (2017). The effect of structural empowerment of nurses on quality outcomes in hospitals: A scoping review. *Journal of Nursing Management*, 25(3), 194-206. <https://doi.org/10.1111/jonm.12455>
- Gulzar, S. A., Khan Ms, K. S., Barolia, R., Rahim, S. & Pasha, A. (2016). Does empowerment matter? Perceptions of nursing leaders in Pakistan through qualitative approach. *Journal of Hospital Administration*, 5(6), 28. <https://doi.org/10.5430/jha.v5n6p28>
- Han, S., Seo, G., Li, J. & Yoon, S. W. (2016). The mediating effect of organizational commitment and employee empowerment: How transformational leadership impacts employee knowledge sharing intention. *Human Resource Development International*, 19, 98-115. <https://doi.org/10.1080/13678868.2015.1099357>
- Hughes, K. A., Carryer, J. B. & White, J. (2015). Structural positioning of nurse leaders and empowerment. *Journal of Clinical Nursing*, 24(15-16), 2125-2132. <https://doi.org/10.1111/jocn.12839>
- International Council of Nurses (ICN). (2007). Positive practice environments: Quality Workplaces=Quality Patient Care. <https://medicana.com.tr/Assets/uploads/icn-2007-81989.pdf> (Erişim:18.01.2022)
- Kanter, R. M. (1993). *Men and women of the corporation*. (2nd ed.). New York, USA: Basic Books.
- Karaman, E. & Oksel, E. (2020). An examination of internal medicine nursing postgraduate theses in Turkey. *Archives of Health Science and Research (Online)*, 7(2), 161-166. <https://doi.org/10.5152/ArcHealthSciRes.2020.19035>
- Koçel, T. (2020). *İşletme yöneticiliği*. (18. baskı). İstanbul, Türkiye: Beta.
- Laschinger, H. K. (1996). A theoretical approach to studying work empowerment in nursing: A review of studies testing Kanter's theory of structural power in organizations. *Nursing Administration Quarterly*, 20(2), 25-41. <https://doi.org/10.1097/00006216-199602020-00006>
- Laschinger, H. K. (2012). Conditions for Work Effectiveness Questionnaire I and II. User Manual. Western University, Canada. https://www.uwo.ca/fhs/hkl/cweq_download.html (Erişim: 19.10.2022)
- Laschinger, H. K., Finegan, J., Shamian, J. & Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: Expanding Kanter's model. *The Journal of Nursing Administration*, 31(5), 260-272. <https://doi.org/10.1097/00005110-200105000-00006>
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J. & Wilk, P. (2009). Context matters: The impact of unit leadership and empowerment on nurses' organizational commitment. *The Journal of Nursing Administration*, 39(5), 228-235. <https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e3181a23d2b>
- Li, H., Shi, Y., Li, Y., Xing, Z., Wang, S., Ying, J., Zhang, M. & Sun, J. (2018). Relationship between nurse psychological empowerment and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 74, 1264-77. <https://doi.org/10.1111/jan.13549>
- Mortaş, K. (2005). *Örgütsel güven ve işyeri güçlendirmesinin hemşirelerin örgütsel bağlılığına etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir, Türkiye.
- Niehoff, B. P., Moorman, R. H., Blakely, G., & Fuller, J. (2001). The influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment. *Group & Organization Management*, 26(1), 93-113. <https://doi.org/10.1177/1059601101261006>
- Ozputat, F. (2016). The nursing theses prepared in Turkey and characteristics of them. *New Trends and Issues Proceedings on Advances in Pure and Applied Sciences*, (7), 95-101. <https://doi.org/10.18844/gjpaas.v0i7.3167>
- Ouyang, Y. Q., Zhou, W. B. & Qu, H. (2015). The impact of psychological empowerment and organisational commitment on Chinese nurses' job satisfaction. *Contemporary Nurse*, 50(1), 80-91. <https://doi.org/10.1080/10376178.2015.1010253>

- Regan, L. C. & Rodriguez, L. (2011). Nurse empowerment from a middle-management perspective: Nurse managers' and assistant nurse managers' workplace empowerment views. *Permanente Journal*, 15(1), 101-107. <https://doi.org/10.7812/tpp/11.997>
- Roller, W. K. & Annual, P. (1999). Measuring perceived empowerment in individual organizational members. USA: A Bell Howell Information Company. <https://www.proquest.com/docview/304194509?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true> (Erişim: 17.10.2022)
- Silva de Meneses, A. & Sanna, M. C. (2015). Research methods used in the production of knowledge on nursing administration. *Revista Eletronica de Enfermagem*, 17(4). <https://doi.org/10.5216/ree.v17i4.34638>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465. <https://doi.org/10.1111/jonm.12045>
- Temel, E. (2016). *Dönüşümcü liderlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Nazilli'deki kamu kurumlarında bir uygulama (Yüksek Lisans Tezi)*. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Aydın, Türkiye.
- Uner, S. & Turan, S. (2010). The construct validity and reliability of the Turkish version of Spreitzer's psychological empowerment scale. *BMC Public Health*, 10(1), 1-8. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-10-117>
- Wang, X., Kunaviktikul, W. & Wichaiakhum, O. A. (2013). Work empowerment and burnout among registered nurses in two tertiary general hospitals. *Journal of Clinical Nursing*, 22(19-20), 2896-2903. <https://doi.org/10.1111/jocn.12083>
- Yeşilbaş, H. & Kantek, F. (2021a). Trends and hot topics in nurse empowerment research: A bibliometric analysis. *Japan Journal of Nursing Science*, e12458. <https://doi.org/10.1111/jjns.12458>
- Yeşilbaş, H. & Kantek, F. (2021b). Türkiye'de hemşire güçlendirme araştırmaları: Bibliyometrik ve içerik analizi. *Aydın Sağlık Dergisi*, 7(2), 105-121. https://doi.org/10.17932/IAU.ASD.2015.007/asd_v07i2002
- Yıldırım, H. (2018). Personel Güçlendirme-Empowerment: Çağdaş Bir Yönetim Yaklaşımı. İçinde İ. Bakan (Eds.), *Çağdaş yönetim yaklaşımları ilkeler, kavramlar ve yaklaşımlar* (pp. 102-123). İstanbul, Türkiye: Beta.
- Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK) (2006). Ulusal Tez Merkezi <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tarama.jsp> (Erişim: 19.01.2022)
- Zhang, X., Ye, H. & Li, Y. (2018). Correlated of structural empowerment, psychological empowerment and emotional exhaustion among reg-istered nurses: A meta-analysis. *Applied Nursing Research*, 42, 9-16. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2018.04.006>